

Cahier de gestion

TITRE : POLITIQUE POUR UN MILIEU D'ÉTUDES ET DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT	CODE :
---	--------

Nature du document : <input type="checkbox"/> Règlement <input checked="" type="checkbox"/> Politique <input type="checkbox"/> Directive administrative <input type="checkbox"/> Procédure	Date d'adoption : Le 14 juin 2006 <input checked="" type="checkbox"/> C.A. <input type="checkbox"/> C.E. Direction générale Direction
--	---

Date d'entrée en vigueur de la première version de la Politique : Date(s) de modification : Révision prévue : 5 ans après son adoption
--

Dans ce document, l'utilisation du masculin pour désigner des personnes a comme seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes.
--



Cégep **André-Laurendeau**

POLITIQUE POUR UN MILIEU D'ÉTUDES ET DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT

*Politique adoptée au
Conseil d'administration
le 14 juin 2006*

PRÉSENTATION DE LA POLITIQUE

La mission du Cégep, tel qu'adopté par son conseil d'administration, spécifie que les ressources humaines constituent la force première de l'institution et que le Cégep s'engage à promouvoir envers les étudiants, un projet éducatif porteur de valeurs et de comportements contributifs au dépassement de l'individu et de la société.

Dans le contexte actuel où la *Loi sur les normes du travail* a été modifiée en y ajoutant des dispositions pour garantir des milieux de travail exempt de harcèlement psychologique, le Cégep désire, par l'adoption de la présente politique, réaffirmer sa détermination à offrir à tous ses employés un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement. Dans un même ordre d'idées, le Cégep désire faire bénéficier tous les élèves d'un climat d'apprentissage également exempt de toute forme de harcèlement. Enfin, il veut offrir à tous ses usagers une utilisation de ses services dans un contexte exempt de toute forme de harcèlement.

À cet effet, le Cégep abroge son *Règlement sur le harcèlement sexuel* pour adopter une politique qui a pour but de contrer toutes formes de harcèlement. À la suite de l'adoption de cette politique, un document de sensibilisation sera distribué à l'ensemble de la communauté André-Laurendienne. Ce document, complémentaire à la politique, viendra notamment étayer les notions de harcèlement et préciser, par des exemples, des comportements et agissements qui peuvent constituer du harcèlement ou qui n'en constituent pas.

PRÉAMBULE

Le Cégep reconnaît sa responsabilité d'offrir à tous les membres de la communauté André-Laurendienne, un milieu de travail et d'études harmonieux de même qu'un environnement propice à la réalisation de sa mission d'enseignement où chaque membre ou personne usagère a droit au respect et à la dignité.

Le Cégep considère que le harcèlement sous toutes ses formes porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée. Le harcèlement est prohibé, directement ou indirectement, par plusieurs instruments juridiques, notamment par la *Charte des droits et libertés de la personne*, par la *Loi sur les normes du travail*, par le *Code civil du Québec* et par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

En conséquence, toute manifestation de harcèlement à l'égard de personnes qui étudient, travaillent ou utilisent les services du Cégep est inacceptable et sera sanctionnée. La majorité des conventions collectives contiennent une clause prohibant le harcèlement sexuel ou le harcèlement sous toutes ses formes. La présente politique complète les lois applicables et les dispositions des conventions collectives en offrant des modalités de prévention et de traitement des cas de harcèlement.

Le préambule fait partie intégrante de la présente politique.

1. OBJECTIFS

Cette politique a pour but de :

- 1.1. maintenir un climat d'apprentissage et de travail exempt de toutes formes de harcèlement et favoriser le respect de la dignité de la personne dans les rapports éducatifs et les relations de travail
- 1.2. contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu afin de prévenir les conduites de harcèlement et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement ;
- 1.3. fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement
- 1.4. établir une procédure de règlement des plaintes ;
- 1.5. préciser des mécanismes d'intervention, de recours et de sanction ;
- 1.6. favoriser les solutions autres que le recours juridique.

2. CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique à :

- 2.1. toute personne qui étudie ou travaille au Cégep André-Laurendeau ou ailleurs qu'au Cégep s'il existe un lien avec le milieu de travail ou d'études ;
- 2.2. toute personne qui utilise les services offerts par le Cégep ;
- 2.3. toute personne qui est stagiaire soit au Cégep, soit à l'extérieur du Cégep ;
- 2.4. toute personne qui représente un organisme extérieur et qui fait affaire avec le Cégep soit comme fournisseur soit comme sous-contractant.

3. ENGAGEMENTS DU COLLÈGE

- 3.1. Le Collège s'engage à sensibiliser et à informer toutes les personnes concernées afin de prévenir toute forme de harcèlement en milieu d'études et de travail.
- 3.2. Le Collège s'engage à mettre en place un mécanisme d'aide et de recours à l'intention des présumées victimes de harcèlement.
- 3.3. Le Collège s'engage à fournir le soutien nécessaire à toutes autres personnes ou groupe de personnes impliqués par harcelante.
- 3.4. Le Collège s'engage à intervenir, s'il y a lieu, auprès des autres personnes touchées par la situation de manière à restaurer le plus rapidement possible un milieu de travail et d'études convenable.
- 3.5. Le Collège demande aux syndicats et associations de promouvoir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

4. LE PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

- 4.1. En tout temps, le personnel du Cégep peut faire appel au programme d'aide aux employés, en téléphonant au 1-800-361-2433 ou au 514-257-7393.

5. DÉFINITIONS

- 5.1. Dans la présente politique, les expressions et mots suivants signifient :
- 5.2. «harcèlement discriminatoire» : harcèlement en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap;
- 5.3. «harcèlement psychologique» : toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et entraîne, pour elle, un milieu de travail ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le membre du Cégep ou la personne usagère;
- 5.4. «harcèlement sexuel» : toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et à entraîner pour elle un milieu de travail ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte de telles conséquences et produit un effet nocif continu pour la personne;
- 5.5. «lieu du Cégep» : tout édifice, tout terrain ou tout local sur lequel le Cégep a juridiction en vertu d'un droit de propriété, d'une location ou d'une entente particulière ainsi que tout autre lieu où se tient une activité du Cégep.

6. MANIFESTATIONS

- 6.1. Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut.
- 6.2. Sans limiter la portée générale des définitions énoncées à l'article 5, le harcèlement peut se manifester notamment par :
- 6.2.1. de l'intimidation, des menaces, du chantage ou de la coercition;
- 6.2.2. des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements;

- 6.2.3. des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail ou d'étude, le sabotage des lieux ou instruments de travail ou d'étude;
- 6.2.4. l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi ou les études d'une personne ou compromettre son rendement.
- 6.3. Sans limiter la portée générale des définitions énoncées à l'article 5, le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :
 - 6.3.1. des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande de caractère sexuel;
 - 6.3.2. des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande de caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande;
 - 6.3.3. des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif d'études ou de travail.

7. MISE EN GARDE

- 7.1. Les situations de tension qui peuvent survenir entre deux personnes ou entre une personne et en groupe ne constituent pas nécessairement des manifestations de harcèlement au sens où l'entend la présente politique, par exemple :
 - 7.1.1. lorsqu'un professeur, à des fins pédagogiques, exerce son autorité à l'endroit d'un élève;
 - 7.1.2. lorsqu'une personne en autorité exerce normalement ses droits de gestion, notamment son droit de répartition des tâches et son droit d'imposer des mesures disciplinaires;
 - 7.1.3. lorsque survient un désaccord sérieux entre deux personnes.

8. LE COMITÉ CONSULTATIF POUR UN MILIEU D'ÉTUDES ET DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT

Composition

- 8.1. Le Comité est composé d'une personne représentant chaque association et syndicat du Collège, d'un membre de l'association des étudiants et est placé sous la responsabilité de la Direction du Service des ressources humaines.

Mandat

Le mandat du comité consultatif est de :

- 8.2. travailler à l'élaboration et à la mise en oeuvre de la politique de harcèlement ;
- 8.3. assurer le respect de la présente politique de harcèlement ;

- 8.4. informer, conseiller et soutenir toute personne qui s'adresse à elle quant aux modalités de la présente politique ;
- 8.5. le Comité veille par ailleurs à ce que les plaintes soient traitées de façon impartiale et équitable et dans le respect de la présente politique. À cet effet, les membres sont informés de la progression du traitement des plaintes.

9. MÉCANISMES D'AIDE ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

- 9.1. Lorsqu'une personne croit subir du harcèlement, elle indique, dans la mesure du possible, à la personne présumée responsable de harcèlement que sa conduite est inacceptable et indésirable. Si ce n'est pas possible ou que la situation persiste, elle peut aviser son supérieur immédiat de premier niveau ou la personne en autorité.
- 9.2. La personne qui désire déposer une plainte, adresse celle-ci à la Direction du Service des ressources humaines dans les 90 jours du dernier geste posé causant préjudice. Cette plainte peut aussi être déposée auprès d'un membre du comité consultatif.
- 9.3. La plainte est faite par écrit. Elle précise la nature des faits reprochés à la personne visée. Elle est signée par la personne qui la dépose. Le dépôt de la plainte emporte l'autorisation pleine et entière d'en divulguer le contenu et l'identité du ou de la signataire à la personne visée et à toute personne impliquée dans le traitement de la plainte.
- 9.4. Le processus de règlement d'une plainte n'est entrepris qu'avec l'accord du plaignant, qui conserve en tout temps le contrôle de son dossier et le droit de mettre fin au processus. Toutefois, le Cégep peut décider de son propre chef de poursuivre une enquête en cours lorsque la conduite de la personne mise en cause, si elle s'avérait fondée, pourrait constituer une menace pour d'autres personnes.
- 9.5. Le fait de dénoncer une situation de harcèlement ou le recours au processus de règlement des plaintes ne doit porter préjudice ni à la personne qui se dit victime ni à la personne mise en cause.
- 9.6. La Direction du Service des ressources humaines ou son mandataire procède, s'il y a lieu, à une intervention afin de faire cesser tout comportement considéré comme violent ou harcelant.
- 9.7. La Direction du Service des ressources humaines met en place les mécanismes nécessaires pour assurer le traitement de la plainte suivant les moyens jugés appropriés. À cet effet, elle met en place un comité d'enquête en s'adjoignant un cadre nommé par la Direction générale. Ce comité pourra solliciter la collaboration des syndicats et associations.
- 9.8. Les parties impliquées sont informées dans les meilleurs délais du processus établi pour le traitement de la plainte déposée. Seules les personnes concernées, celles qui participent aux diverses étapes du processus ou celles pouvant apporter un éclairage sur la situation sont informées de la plainte.
- 9.9. Les personnes impliquées ou le groupe impliqué peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix lors des différentes rencontres (représentant de leur syndicat ou association).
- 9.10. La plainte est traitée dans le respect de la vie privée des personnes concernées.

- 9.11. Le comité d'enquête vérifie, avec impartialité, les faits allégués par le plaignant, de façon à en déterminer le bien-fondé. À cet effet, il entend aussi la personne mise en cause.
- 9.12. L'enquête se déroule à huis clos. Le Comité rédige ensuite le rapport d'enquête qui détermine les faits, la forme de harcèlement et le bien-fondé ou non de la plainte.
- 9.13. Le comité d'enquête rend sa décision sur la recevabilité de la plainte dans les quinze (15) jours suivant le dépôt d'une plainte formelle.
- 9.14. Le traitement des plaintes est confidentiel.
- 9.15. Si la plainte est jugée recevable, la Direction du Service des ressources humaines assure le suivi de la démarche auprès des personnes concernées, informe la personne mise en cause de la plainte formulée à son égard et informe les parties de la politique, de leurs droits et des divers types d'interventions possibles, soit la conciliation, la médiation et l'enquête.
- 9.16. La personne étudiante ou employée du Cégep dont la plainte a été rejetée, et qui se déclare insatisfaite, peut soumettre une demande de révision par écrit auprès du directeur général en transmettant sa demande de révision par écrit dans les dix (10) jours à compter du jour où la décision de la personne responsable a été portée à sa connaissance. Celui-ci fait appel à un tiers externe du Collège afin de lui soumettre un rapport sur le bien-fondé de la plainte. La décision du directeur général est transmise à la personne concernée dans les vingt (20) jours suivant le dépôt de la demande de révision.

10. SANCTIONS

- 10.1. La présente politique reconnaît que des comportements graves ou répétés de harcèlement psychologique peuvent être passibles de sanctions telles que des mesures disciplinaires. La détermination des sanctions et les décisions relatives à leur mise en application relèvent du directeur général ou du cadre qu'il aurait désigné en cas d'incapacité d'agir.

11. CONFIDENTIALITÉ

- 11.1. Tous les intervenants prévus à la présente politique, sont tenus à la plus stricte confidentialité. Dans le cadre de la présente politique, les informations obtenues dans l'exercice de leur mandat ne peuvent être transmises qu'aux personnes et instances appelées à intervenir dans un dossier.
- 11.2. Les dossiers sont conservés selon les délais de conservation prévue au calendrier de conservation des documents du Cégep.

12. AUTRES RECOURS

- 12.1. Les mécanismes de recours que prévoit la *Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement* du Cégep André-Laurendeau ne peuvent empêcher une personne victime de harcèlement en milieu d'études ou de travail de recourir aux procédures de grief, s'il s'agit d'une personne syndiquée, de porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec ou

de s'adresser directement aux tribunaux. De plus, la présente politique ne peut soustraire la personne qui exerce une forme quelconque de harcèlement en milieu d'études ou de travail aux sanctions prévues aux lois, codes et règlements en vigueur.

13. RÉVISION DE LA POLITIQUE

- 13.1. La présente politique peut être révisée au besoin. Cependant, elle le sera au plus tard dans les cinq ans suivant son adoption.